SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 14. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (XI kad.)
w dniu 23 lutego 2021 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 14)

23 lutego 2021 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie kontroli maszyn i urządzeń podlegających ocenie zgodności i przeznaczonych do stosowania w przestrzeniach zagrożonych wybuchem w zakładach górniczych;

– sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2020 r.;

– „Wypłata świadczeń pracowniczych (w tym wynagrodzeń za pracę) w latach 2018–2020 oraz w okresie pandemii COVID-19 od marca 2020 r.” – materiał przygotowany przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Państwową Inspekcję Pracy;

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Iwona Michałek** sekretarz stanu w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii wraz ze współpracownikiem, **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Elżbieta Czyżowska** dyrektor gabinetu prezesa ZUS.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wznawiam posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Spotkaliśmy się 9 lutego br., opiniując kandydaturę pani Katarzyny Łażewskiej-Hrycko na stanowisko głównego inspektora pracy. Marszałek Sejmu Elżbieta Witek powołała panią na to stanowisko. Gratuluję nominacji. Życzę spełnienia oczekiwań, które pokładamy w kierowanym przez panią urzędzie. Serdecznie witam panią minister wraz ze współpracownikami na posiedzeniu Rady.

Witam sekretarz stanu w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii panią Iwonę Michałek wraz ze współpracownikiem. Witam także panią Elżbietę Czyżowską dyrektor gabinetu prezesa ZUS. Witam członków Rady.

Informuję, że nastąpiła zmiana w składzie osobowym Rady Ochrony Pracy. Marszałek Sejmu na wniosek Pracodawców RP odwołała ze składu Rady panią Magdalenę Wróbel, a powołała w skład Rady pana Rafała Hrynyka, którego witamy serdecznie na naszym posiedzeniu.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie kontroli maszyn i urządzeń podlegających ocenie zgodności i przeznaczonych do stosowania w przestrzeniach zagrożonych wybuchem w zakładach górniczych; pkt 2 – sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2020 r.; pkt 3 – „Wypłata świadczeń pracowniczych (w tym wynagrodzeń za pracę) w latach 2018–2020 oraz w okresie pandemii COVID-19 od marca 2020 r. – materiał przygotowany przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Państwową Inspekcję Pracy; pkt 4 – sprawy bieżące.

Czy są uwagi do proponowanego porządku dziennego posiedzenia? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do realizacji porządku dziennego. Proszę panią przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska Rady w sprawie kontroli maszyn i urządzeń podlegających ocenie zgodności i przeznaczonych do stosowania w przestrzeniach zagrożonych wybuchem w zakładach górniczych.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy ROP Danuta Koradecka:

Projekt stanowiska został przyjęty przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy na wczorajszym posiedzeniu. Oto jego proponowane brzmienie: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 19 stycznia 2021 r. zapoznała się z problematyką bezpieczeństwa technicznego w zakładach górniczych, w tym spełnienia wymagań bezpieczeństwa przez maszyny i urządzenia podlegające ocenie zgodności i przeznaczone do stosowania w zakładach górniczych w przestrzeniach zagrożonych wybuchem. Materiał na posiedzenie Rady przygotował Wyższy Urząd Górniczy.

Problematykę bezpieczeństwa technicznego reguluje ustawa – Prawo geologiczne i górnicze z 9 czerwca 2011 r. oraz inne ustawy i akty wykonawcze do nich. Obejmują one uregulowania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpieczeństwa pożarowego oraz nadzoru rynku nad wyrobami wprowadzanymi do obrotu oraz przeznaczonymi do stosowania w zakładach górniczych. Podkreślić należy, że w tym obszarze do prawa polskiego zostało po 2004 r. wdrożonych 8 dyrektyw Unii Europejskiej oraz 5 rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady. O złożoności i znaczeniu tej problematyki świadczy także fakt, że w ramach Komitetu Doradczego ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia Komisji Europejskiej powołano stałą grupę roboczą ds. górnictwa z udziałem przedstawiciela Wyższego Urzędu Górniczego.

WUG, według stanu na 31 grudnia 2019 r., obejmował nadzorem i kontrolą 7289 zakładów górniczych (w tym 43 podziemnych, 416 odkrywkowych oraz 95 wiertniczych). Nadzorowi i kontroli WUG podlega również 186 zakładów wykonujących roboty geologiczne. Łącznie w górnictwie według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. zatrudnionych było ponad 180 tys. pracowników.

Organy nadzoru górniczego, wypełniając misję poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia górników, optymalnego zagospodarowania złóż kopalin oraz ograniczania uciążliwości oddziaływania górnictwa na ludzi i środowisko, realizowały cele zawarte w „Strategii działania urzędów górniczych na lata 2018–2020". Jednym z zadań tej strategii było ograniczenie liczby wypadków i niebezpiecznych zdarzeń związanych z wyrobami stosowanymi w górnictwie. WUG prowadził działania związane z dopuszczaniem do stosowania określonych kategorii wyrobów oraz kontrolę spełniania przez nie wymagań zasadniczych bezpieczeństwa.

Specyficzną kategorią tych wyrobów są maszyny, urządzenia oraz systemy ochronne o specjalnej konstrukcji i właściwościach, stosowane w przestrzeniach zagrożonych wybuchem. Przestrzenie te występują w podziemnych zakładach górniczych wydobywających węgiel kamienny oraz w zakładach górniczych ropy i gazu ziemnego.

Największe zagrożenie wybuchem występuje w zakładach górniczych wydobywających węgiel kamienny, co związane jest z występowaniem w atmosferze kopalnianej zarówno gazu palnego w postaci metanu, jak i pyłu węglowego powstającego podczas prac eksploatacyjnych, drążeniu wyrobisk czy wykonywaniu robót strzałowych.

W 2019 r. WUG przeprowadził ogółem 37 kontroli, w czasie których skontrolowano 68 wyrobów (w tym 37 wyrobów w wykonaniu przeciwwybuchowym). W 2020 r. przeprowadzono ogółem 7 kontroli, w czasie których skontrolowano 37 wyrobów (w tym 24 w wykonaniu przeciwwybuchowym). Kontrolami objęte były różnego typu maszyny i urządzenia elektryczne, w tym stosowane w nich podzespoły elektryczne.

Zwraca uwagę fakt, że duża liczba tych urządzeń zainstalowana jest w rejonach szczególnie zagrożonych wybuchem, gdyż większość węgla kamiennego wydobywana jest z pokładów metanowych na coraz większych głębokościach (w tym strategiczny surowiec, jakim jest węgiel koksujący niezbędny do produkcji stali).

Przedstawione działania WUG pozwalają stwierdzić, że zapewniona została obecnie dostępność maszyn i urządzeń spełniających wymagania pracy w atmosferze zagrożenia wybuchem, a wysoki poziom wiedzy prezentowany przez dozór energomechaniczny oraz wprowadzanie nowych technologii i wyrobów pozwalają zachować wymagany poziom bezpieczeństwa załóg.

Należy tu podkreślić, że zakres działania WUG ulegnie rozszerzeniu. Nadzorem rynku mają zostać m.in. objęte wyroby z tzw. obszaru niezharmonizowanego, dla których nie zostało jeszcze opracowane i opublikowane szczegółowe prawo obowiązujące na poziomie europejskim, a istniejące normy należą do zbioru wymagań dobrowolnych. Wiąże się z tym konieczność wypracowania dla wyrobów wymagań technicznych oraz zasad kontroli w celu ustalenia niezbędnego poziomu bezpieczeństwa w określonych warunkach ich stosowania. Poza tym, w związku z rozpoczętym procesem transformacji górnictwa węgla kamiennego, strategia działania WUG na kolejne 3 lata została uzupełniona o nowy cel, jakim są działania kontrolne ukierunkowane na procesy techniczne związane z likwidacją wyrobisk i sprzętu.

Na podstawie przedstawionych informacji i po przeprowadzeniu dyskusji Rada Ochrony Pracy uznaje za celowe:

– podjęcie działań w kierunku przygotowania nadzoru rynku do nowych wyzwań, związanych ze zmianą legislacji na poziomie europejskim i krajowym;

– zwrócenie szczególnej uwagi na nadzór w kopalniach, które znajdują się w likwidacji, aby zapewnić bezpieczeństwo w zachodzących tam procesach technicznych;

– propagowanie nowych rozwiązań do wykorzystania przez nadzór górniczy do stałego monitorowania zagrożeń załóg”.

Zespół proponuje, aby stanowisko zostało przesłane do wiadomości marszałkowi Sejmu, sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej oraz reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników.

Natomiast do realizacji stanowisko zostanie przesłane do Ministerstwa Aktywów Państwowych – wnioski 1, 2 i 3, Wyższemu Urzędowi Górniczemu – wnioski 1, 2 i 3, Głównemu Instytutowi Górnictwa – wnioski 1, 3 i Polskiemu Komitetowi Normalizacyjnemu – wniosek 1.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do przedłożonego projektu? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem projektu stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony w Środowisku Pracy? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie kontroli maszyn i urządzeń podlegających ocenie zgodności i przeznaczonych do stosowania w przestrzeniach zagrożonych wybuchem w zakładach górniczych.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2020 r. Przypominam, że na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy w styczniu sprawozdanie nie było przedmiotem dyskusji, ponieważ wymagało pewnych poprawek i doprecyzowania. Poprawiony tekst został przesłany do członków Rady. To sprawozdanie po raz pierwszy od lat ma nieco inny charakter, wcześniej sprowadzało się w zasadzie do statystyki – przedstawienia liczby posiedzeń Rady, tematów, zestawienia przyjętych stanowisk. Miało formalny charakter.

W ubiegłym roku pandemia COVID-19 w istotny sposób wpłynęła na prace Rady. W marcu ubiegłego roku posiedzenie Rady nie odbyło się. Po zmianie regulaminu Rada rozpoczęła prace w trybie zdalnym. To sprawiło, że to sprawozdanie ma nieco inny kształt niż w poprzednich latach.

Przeprowadzenie zebrań plenarnych i zespołów w trybie wideokonferencji było możliwe dzięki uprzejmości kierownictwa Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, który umożliwiał organizację posiedzeń Rady dzięki

udostępnieniu i obsłudze technicznej aplikacji Zoom służącej komunikacji zdalnej przez Internet. To tyle wyjaśnień z mojej strony.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawie przedłożonego sprawozdania? Nie widzę zgłoszeń.

Kieruję szczególne słowa podziękowania na ręce pani prof. Koradeckiej i pana prof. Zawieski za pomoc w organizacji pracy Rady.

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem sprawozdania z działalności Rady Ochrony Pracy w 2020 r.? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2020 r.

Dokument zostanie przekazany marszałek Sejmu pani Elżbiecie Witek.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu trzeciego porządku dziennego, czyli „Wypłata świadczeń pracowniczych (w tym wynagrodzeń za pracę) w latach 2018–2020 oraz w okresie pandemii COVID-19 od marca 2020 r." – materiał został przygotowany przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, Państwową Inspekcję Pracy i Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Pani minister Iwona Michałek musiała opuścić nasze posiedzenie. Zatem proszę o zabranie głosu pana Pawła Gesa, dyrektora Departamentu Funduszu Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii.

Dyrektor Departamentu Funduszy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii Paweł Ges:

Jestem dyrektorem Departamentu Funduszy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, który odpowiada ze środki związane z Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Funduszem Pracy. Te środki odgrywały główną rolę w okresie pandemii. Były z nich finansowane różne instrumenty związane z przeciwdziałaniem COVID-19. Jednym z mechanizmów było dofinansowanie wynagrodzeń pracowników.

Podstawowym celem Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest ochrona roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia przez pracodawcę z powodu jego niewypłacalności. Ze środków funduszu zaspokajane są podstawowe roszczenia pracownicze w razie niewypłacalności pracodawcy, których katalog zawarty jest w art. 12 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

W 2018 r. ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przekazano kwotę 115 342 000 zł na ten cel, w tym na wynagrodzenia za pracę – 51 027 000 zł. W 2019 r. przekazano 124 186 000 zł, w tym na wynagrodzenia za pracę – 50 241 000 zł. W 2020 r. przekazano 161 659 000 zł, w tym na wynagrodzenia za pracę – 65 336 000 zł.

Ponadto w 2020 r. zgodnie z ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przekazano do wojewódzkich urzędów pracy na ochronę miejsc pracy, tj. dofinansowanie wynagrodzeń pracowników oraz na opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne pracowników, należnych od pracodawcy od przyznanych świadczeń kwotę 11 445 367 000 zł. Powyższa kwota pozwoliła na ochronę 3 mln miejsc pracy.

W 2020 r. na realizację zadań, o których mowa w wyżej wymienionej ustawie – w tym na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników – minister właściwy ds. pracy ustalił powiatowym urzędom pracy na dzień 31 grudnia 2020 r. kwoty środków (limity) z rezerwy Funduszu Pracy w wysokości 15 991 082 000 zł.

To wszystko z mojej strony. Jeżeli będą pytania, jestem do państwa dyspozycji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo panu dyrektorowi.

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy panią Katarzynę Łażewską-Hrycko.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Zanim wicedyrektor Departamentu Prawnego GIP pan Bartosz Kopeć przedstawi prezentację, krótkie słowo wstępu z mojej strony.

Praca chroniona jest przez państwo i system prawny. Wypłaty należnych świadczeń pracowniczych gwarantuje szereg aktów prawnych na czele z Kodeksem pracy. Obowiązki pracodawców związane z regulowaniem świadczeń pracowniczych jako przepisy bezwzględnie obowiązujące nie ulegają również zmianie w szczególnych okolicznościach, jak chociażby w trakcie przestojów.

Realizując ustawowe działania, Państwowa Inspekcja Pracy w sposób priorytetowy traktuje kontrole przestrzegania przepisów dotyczących wypłaty świadczeń pracowniczych, również w trakcie pandemii. Należy jednak wskazać, że w latach 2018–2020 występowały dwie zupełnie odmienne tendencje na rynku pracy, które wpłynęły na problematykę wypłacania świadczeń pracowniczych. Zarówno 2018 r, jak i 2019 r. wraz z początkiem 2020 r. cechowało niskie bezrobocie z tendencją spadkową oraz stały wzrost przeciętnego wynagrodzenia. Korzystna sytuacja na rynku pracy niestety uległa zmianie w marcu 2020 r. w związku ze światową pandemią COVID-19. W tym okresie wzrosło bezrobocie, a przeciętne wynagrodzenie uległo obniżeniu. Nowa sytuacja zmusiła wielu pracodawców do zmian w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i dostosowania się do obowiązujących ograniczeń. W celu zapobiegania i przeciwdziałania negatywnym skutkom na rynku pracy wprowadzono nowe regulacje prawne, m. in. w zakresie ochrony miejsc pracy oraz zapewnienia kwoty świadczeń pracowniczych. Materiał Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii częściowo dokumentuje wprowadzone rozwiązania.

W latach 2018–2020 inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 45,6 tys. kontroli, w trakcie których stwierdzili naruszenia przepisów Kodeksu pracy dotyczących wynagrodzeń. Ponadto do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło – szczegóły pokażemy za chwilę w prezentacji – ponad 74 tys. skarg, w których poruszono kwestię wynagrodzeń.

W wyniku przeprowadzonych w omawianym okresie kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 15,9 tys. decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę blisko 278 mln zł dla 112, 4 tys. zatrudnionych pracowników. Ograniczenie naruszeń w tym zakresie nieprzerwanie należy do priorytetów urzędu. Albowiem niewywiązywanie się przez pracodawców z obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia nie tylko działa destrukcyjnie na rynek pracy, lecz także pozbawia pracowników niezbędnych środków do utrzymania oraz rzutuje na ich funkcjonowanie w wielu sferach życia.

Uwzględniając zmieniającą się sytuację epidemiologiczną, Państwowa Inspekcja Pracy w ramach posiadanych kompetencji podejmowała i podejmuje działania mające na celu uzyskanie przez pracowników należnych świadczeń. Stan przestrzegania przepisów w tym zakresie wymaga dalszego monitorowania.

Pan Bartosz Kopeć na pewno zaprezentuje, jakie działania mamy zamiar podjąć w tym temacie również w 2021 r. W tej chwili chciałabym oddać głos panu dyrektorowi, który przedstawi państwu prezentację, podsumowanie i wnioski. Jeżeli państwo będziecie mieli pytania, to zarówno ja, jak i moi współpracownicy jesteśmy do dyspozycji.

Wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy Bartosz Kopeć:

Ze względu na pandemię COVID-19 ostatni rok był szczególny dla rynku pracy, jak zapewne wszyscy zdają sobie sprawę. Swoje wystąpienie chciałbym rozpocząć od pokazania wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy za 2018–2020 w zakresie dotyczącym kontroli wypłaty świadczeń pracowniczych. Pragnę w tym miejscu wyraźnie zaznaczyć, że z uwagi na ograniczone możliwości prowadzenia czynności kontrolnych przez inspektorów pracy w 2020 r., dane prezentowane za ten okres nie zilustrują najistotniejszych problemów związanych z omawianym tematem. Zarówno realna skala nieprawidłowości, jak i szczegółowa ocena wyników kontroli w tym zakresie będzie możliwa dopiero po ustaniu pandemii.

Na pierwszym slajdzie jest przedstawiona liczba kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestię wynagrodzeniowe.

W badanym okresie przeprowadzono blisko 46 tys. takich kontroli. W poszczególnych latach średnio w co piątej kontroli stwierdzono nieprawidłowości w wypłacie wynagrodzeń. To obrazuje bezpośrednio tabela, gdzie jest wskazany odsetek kontroli, które dotyczyły wynagrodzeń i świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy.

Nieprawidłowości najczęściej ujawniano w branżach obejmujących handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarkę magazynową oraz budownictwo. One znajdują się na szczycie prezentowanej tabeli. Po części wynika to z faktu, że pracownicy tych branż kierują do Państwowej Inspekcji Pracy najwięcej skarg, co w pewien sposób ukierunkowuje czynności kontrolne naszego urzędu w odniesieniu do tych sektorów gospodarki. Ale też w związku z tym podejmujemy odpowiednie działania. W związku z utrzymującą się na wysokim poziomie liczbą kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe w handlu, od kilku lat Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi kontrole kompleksowe, które są ukierunkowane na przestrzeganie przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy w tej branży.

W przeprowadzonych w latach 2018–2020 kontrolach dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy najczęściej ujawniano naruszenia dotyczące terminowości wypłaty wynagrodzeń, ale też miejsca i formy wypłaty wynagrodzeń oraz wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, jak również rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. Na slajdzie są zaprezentowane dane z podziałem na poszczególne lata wraz z wyodrębnieniem okresu pandemii. Te dane są również zawarte w obszerniejszym materiale przekazanym członkom Rady.

Kolejny slajd – zgodnie z ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, właściwi okręgowi inspektorzy pracy otrzymują kopie porozumień ustalających warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, ale również porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, a także porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę. Według danych z początku lutego 2021 r. w okręgowych inspektoratach pracy zarejestrowano blisko 28 tys. takich porozumień. Przy czym należy podkreślić, że 80% dotyczy warunków i trybu wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy. Wśród kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe 566 dotyczyło podmiotów, u których wcześniej zawarto wyżej wymienione porozumienia.

Jeśli chodzi o skargi pracownicze – które przedstawia kolejny slajd – napływające do Państwowej Inspekcji Pracy, to przedstawiając je, należy podkreślić, że w 2020 r. takich skarg było blisko 50 tys., podczas gdy w latach poprzednich ich liczba wynosiła ok. 54 tys. Są to zbliżone wartości, przy czym należy zaznaczyć, że w 2020 r. zanotowano spadek o 9%. Z kolei liczba skarg, w których podnoszono kwestie wynagrodzeniowe w ostatnich 3 latach, utrzymuje się na stałym poziomie, jest to ok. 46%. Podobny był także udział procentowy przedmiotów skargowych dotyczących kwestii płacowych w ogólnej liczbie zagadnień skargowych. Na slajdzie są dane z poszczególnych lat 2018–2020.

Jeśli chodzi o zasadność skarg dotyczących kwestii płacowych, to w badanym okresie kształtowała się ona na podobnym poziomie. Zaznaczenia jednak wymaga, że część złożonych skarg złożonych w minionym roku jest nadal w trakcie rozpatrywania w związku z kilkumiesięcznym ograniczeniem czynności kontrolnych inspektorów pracy, co oczywiście zostało spowodowane pandemią.

Przedmiotem skarg w zakresie dotyczącym wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy było najczęściej – na slajdzie jest wyszczególniony cały katalog, skupię się na najistotniejszych – niewypłacanie i nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń za pracę oraz zaniżanie jego wysokości, niewypłacanie lub obniżanie wynagrodzenia za pracę lub dodatków do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, niewypłacanie lub obniżanie dodatków wchodzących w skład wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W następstwie skarg zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2018–2019 przeprowadzono średnio po 16 tys. kontroli, a 2020 r. z powodów, które wskazywaliśmy wcześniej, czyli w związku z pandemią i ograniczeniem czynności kontrolnych – ponad 10 tys. kontroli.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w latach 2018–2020 inspektorzy pracy skierowali do pracodawców blisko 16 tys. decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę ponad 278 mln zł. Decyzje dotyczyły blisko 113 tys. pracowników. Dane z poszczególnych lat są prezentowane na widocznym slajdzie. Mamy je zarysowane w odniesieniu do tych trzech badanych lat, wraz z wyodrębnionym okresem pandemii.

W związku z ujawnionymi w trakcie kontroli latach 2018–2020 nieprawidłowościami skierowano do pracodawców blisko 71 tys. wniosków w wystąpieniach dotyczących ok. 1,2 mln pracowników oraz wydano blisko 8,2 tys. poleceń ustnych, które dotyczyły blisko 27 tys. pracowników. Na slajdzie w tym samym ujęciu prezentujemy dane z poszczególnych lat wraz z wyodrębnieniem okresu pandemii.

Dzięki działaniom inspektorów pracy w latach 2018–2020 w następstwie zastosowanych decyzji, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń blisko 183 tys. pracowników otrzymało wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na łączną kwotę ponad 173,7 mln zł. Jeśli chodzi o dane za 2020 r. należy zaznaczyć, że w porównaniu do lat poprzednich istotnie wzrosła średnia kwota decyzji płacowej – statystycznie średnio o blisko 22% , jak również średnia kwota, na którą opiewały decyzje wydane w trakcie jednej kontroli – wzrost o blisko 40%.

Przechodząc do podsumowania i wniosków, które nasuwają się z zaprezentowanych danych, należy wskazać, że stan przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy niestety wciąż utrzymuje się na niezadowalającym poziomie. Przedłużające się ograniczenia w działalności pracodawców z wybranych branż mogą sprawić, że skala nieprawidłowości będzie stopniowo narastać. Wiadomo, że to będzie zależne od rozwoju sytuacji pandemicznej.

Pracodawcy wskazują, że zasadniczym powodem nieterminowości w wypłacaniu świadczeń pieniężnych są trudności w zachowaniu płynności finansowej: trudności ekonomiczne, finansowe, zadłużenia, ograniczenia w uzyskaniu kredytów gotówkowych albo ograniczony do nich dostęp z powodu pandemii. Należy podkreślić, że niektórzy pracodawcy świadomie decydowali się na popełnienie wykroczeń, dążąc do optymalizacji własnych kosztów z pokrzywdzeniem pracowników – przerzucali ryzyko prowadzonej działalności na pracowników, nie wypłacając wynagrodzeń lub innych świadczeń należnych ze stosunku pracy.

Zrealizowane kontrole ukierunkowane na kompleksowe badanie przestrzegania przepisów płacowych wskazują na ścisłe związki naruszeń przepisów o czasie pracy z występowaniem nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy. Uwzględniając, iż nieprawidłowe naliczenia świadczeń ze stosunku pracy wielokrotnie wynikały z błędnej interpretacji przepisów lub ich nieznajomości przez pracodawców, wskazać należy, iż w ostatnim okresie istotny wpływ na to mają częste zmiany stanu legislacyjnego, znaczny poziom skomplikowania przepisów oraz fakt, iż poszczególne regulacje prawne zawarte są nie tylko w Kodeksie pracy, lecz także w wielu innych ustawach, jak i rozporządzeniach wykonawczych.

Państwowa Inspekcja Pracy korzystając z przyznanych uprawnień, reaguje na wszystkie naruszenia przepisów prawa w zakresie dotyczącym wypłaty świadczeń pracowniczych, w tym wynagrodzeń wynikających ze stosunku pracy. W następstwie zastosowanych decyzji, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń blisko 183 tys. pracowników otrzymało wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na łączną kwotę 173,7 mln zł.

Ocena wyników kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w latach 2018–2020 prowadzi do wniosku, że stan przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wymaga dalszego monitorowania, zwłaszcza w zakresie wypłaty wynagrodzeń za pracę oraz jej terminowości, a także wypłaty dodatkowych wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych, przez wszystkie służby zajmujące się zatrudnieniem, w tym Państwową Inspekcję Pracy.

Jednym z głównych priorytetów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie prawnej ochrony pracy w 2021 r. będzie – wzorem lat ubiegłych – ograniczenie naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. To potwierdza „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2021 r.".

Państwowa Inspekcja Pracy, w ramach posiadanych kompetencji, podejmować będzie dalsze działania mające na celu uzyskanie przez pracowników należnych im świadczeń. W tym zakresie priorytetowe pozostaje badanie skarg dotyczących w szczególności niewłaściwego wypłacania świadczeń ze stosunku pracy. Kontynuowane również będą działania prewencyjno–promocyjne, które są pozytywnie oceniane przez wszystkich uczestników rynku pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy zintensyfikuje działania w obszarze bezpłatnego poradnictwa prawnego, tym bardziej, iż w momencie wystąpienia pandemii odnotowano większe zapotrzebowanie na tego rodzaju działania. Poza tym działania inspekcji ukierunkowane zostaną na przeprowadzanie ponownych kontroli sprawdzających w odniesieniu do podmiotów, w których stwierdzono opisywane nieprawidłowości w ostatnim okresie.

Okręgowym inspektorom pracy polecono przeprowadzenie rekontroli w celu sprawdzenia wykonania wszystkich decyzji płacowych, a w przypadku stwierdzenia ich niewykonania wszczęte zostaną postępowania egzekucyjne.

Odnosząc się do wniosków *de lege ferenda*, część z nich jest zbieżna z prezentowanymi w naszym rocznym sprawozdaniu. Wśród wniosków *de lege ferenda* aktualność zachowują postulaty dotyczące uregulowania terminu wypłaty przez pracodawców diet i innych należności z tytułu podróży służbowych, jak też terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę w przypadku rozwiązania, bądź ustania stosunku pracy oraz terminu wypłaty innych niż wynagrodzenie świadczeń pracowniczych (zwłaszcza ekwiwalentu za urlop). Nadal za niezbędne uznaje się także wprowadzenie obowiązku przechowywania harmonogramów czasu pracy przez okres 3 lat. Wiąże się to z okolicznościami, które wcześniej sygnalizowaliśmy, mianowicie, że część naruszeń związanych z wypłacaniem wynagrodzeń jest powiązana z naruszaniem czasu pracy poszczególnych pracowników.

Obszarem wymagającym regulacji jest także kwestia uzupełniania wynagrodzenia do wysokości minimalnego wynagrodzenia w postaci wyrównania. Każdy pracownik powinien mieć ustawowo zagwarantowane wynagrodzenie zasadnicze w wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Wśród wniosków generalnych aktualne pozostają postulaty dotyczące zwiększenia uprawnień inspektorów pracy.

Ponadto niezbędne pozostaje zwiększenie odpowiedzialności pracodawców za naruszenia niektórych przepisów prawa pracy, w tym w przede wszystkim dotyczących terminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę lub innych świadczeń przysługujących pracownikom. Należy także rozważyć zwiększenie maksymalnej kwoty grzywny nakładanej w postępowaniu mandatowym przez właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy.

To wszystko z mojej strony. Jeżeli będą pytania, chętnie udzielimy odpowiedzi.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję inspekcji pracy za interesującą i wnikliwą prezentację.

Z jednej strony należy wyrazić zadowolenie, że wbrew temu, czego można było się obawiać ze względu na trudną sytuację w pandemii i dramatycznego pogorszenia sytuacji wielu pracodawców, nie nastąpił jakiś istotny, znaczący regres w przestrzeganiu praw pracowniczych. Interesuje mnie, na ile to była – można tak powiedzieć – kwestia przyzwoitości pracodawców. Czy też miało jakiś istotny wpływ uzależnianie pomocy w poszczególnych tarczach od zachowania poziomu wynagrodzeń, czyli polityka ochrony miejsc pracy przyjęta przez rząd? Intuicyjnie można powiedzieć, że na pewno to miało jakiś wpływ na pewne uporządkowanie czy normowanie sytuacji na rynku w obszarze prawa pracy, z czego wypada się cieszyć. Ale chciałbym, żeby właściwe instytucje zarówno Państwowa Inspekcja Pracy, jak Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii przedstawiły swoją opinię w tej sprawie.

Chciałbym przekazać państwu przeprosiny prezes ZUS pani Gertrudy Uścińskiej, że nie może uczestniczyć w dzisiejszym posiedzeniu. ZUS jest reprezentowany przez panią dyrektor Elżbietę Czyżowską.

Czy pani dyrektor chciałaby zabrać głos?

Dyrektor gabinetu prezesa ZUS Elżbieta Czyżowska:

Nie chciałabym zabrać głosu. Przysłuchuję się z uwagą przedstawianym prezentacjom i wnioskom. Na tym etapie dziękuję bardzo.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram dyskusję.

Zgłosił się pan poseł Adrian Zandberg. Bardzo proszę, panie pośle. Następnym mówcą będzie pan senator Michał Seweryński.

Członek Rady Ochrony Pracy Adrian Zandberg:

Pozwolę sobie na polemiczną wypowiedź wobec stwierdzenia pana przewodniczącego, iż nie nastąpił jakiś zasadniczy wzrost naruszeń prawa pracy. Myślę, że o tym, czy nastąpił, czy nie nastąpił, będziemy mogli przesądzić, kiedy Państwowa Inspekcja Pracy powróci do normalnego funkcjonowania. Bo na razie widzimy z tych danych – o czym wspomnieli przedstawiciele PIP – że działalność inspekcji była w znacznym stopniu sparaliżowana. Nie wiem, czy wysnuwałbym już teraz, w tym momencie tak optymistyczne wnioski jak pan przewodniczący…

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Był zaprezentowany materiał…

Członek Rady Ochrony Pracy Adrian Zandberg:

Ale z tego materiału wynika, że istotna część prac to sprawy, które ze względu na epidemię są ciągle w toku i nierozpatrzone. Myślę, że dopiero kiedy będziemy mieć dane finalne i kiedy sytuacja unormuje się, będzie można formułować dalej idące wnioski.

Chciałbym jednak zadać pytanie w innej sprawie. Dotyczy ono szczególnych rozwiązań związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 i tych porozumień. Pierwsza sprawa – w prezentacji PIP jest mowa o liczbie podmiotów, w których zawarto porozumienia. Jakiej liczby pracowników dotyczyło te blisko 28 tys. porozumień? Po drugie, jaka część tych porozumień oznaczała obniżenie wynagrodzeń? Po trzecie, o jaki średnio procent obniżyły się wynagrodzenia pracowników w ramach tych porozumień?

To są trzy kwestie, których nie ma w tej prezentacji, a wydają się kluczowe, żeby ocenić rozwiązania wprowadzone w tej ustawie dla rynku pracy i dla pracowników.

Prosiłbym jeszcze o skrótowe omówienie, na czym polegały najczęściej stosowane mniej korzystne warunki zatrudnienia w ponad 1,3 tys. porozumień zarejestrowanych przez PIP. Czego dotyczyły przede wszystkim naruszenia, które stwierdzono u 566 podmiotów, u których zostały zawarte porozumienia?

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Seweryński:

Moje pytanie dotyczy czwartego wniosku *de lege ferenda*. On jest zagadkowo sformułowany – zwiększenie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy. Prosiłbym o rozwinięcie, o jakie uprawnienia chodzi i na czym miałoby polegać zwiększenie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zadano kilka konkretnych pytań. Dlatego już teraz – aby pewne kwestie nie zostały pominięte – umożliwię udzielenie odpowiedzi. Następnie będziemy kontynuować dyskusję.

Pani minister, proszę.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Odniosę się do zadanych pytań krótkimi informacjami. Myślę, że rzeczywiście – co było podkreślone w prezentacji – stwierdzenie skali tych naruszeń będzie możliwe w 2021 r. Odpowiadając na potrzeby społeczne i realizując podstawowe zadania nałożone na inspekcję pracy, od 1 marca br. inspektorzy pracy będą pracowali – co do zasady

– w normalnym trybie. Wyjątkiem od realizowania kontroli w normalnym trybie będą sytuacje szczególne, kiedy np. przedsiębiorca prowadzi działalność – na skutek pandemii – w sposób zdalny. Wówczas inspektorzy pracy będą się do tego dostosowywali. Będziemy też monitorować sytuację epidemiologiczną na terenie poszczególnych województw.

Okręgowi inspektorzy pracy zostali zobowiązani do dostosowywania sposobu prowadzenia czynności kontrolnych również do sytuacji epidemicznych. Myślę, że w tym względzie Państwowa Inspekcja Pracy będzie działała w inny sposób, niż to miało miejsce przed objęciem przeze mnie stanowiska głównego inspektora pracy. To jest kwestia, którą na początku chciałam państwu wyjaśnić. Myślę, że wtedy będziemy mieć więcej danych dotyczących rzeczywistej sytuacji związanej z przestrzeganiem kwestii dotyczących m.in. wypłaty wynagrodzeń.

Chciałabym też podkreślić, że w piątek, w ubiegłym tygodniu przeprowadziłam naradę z okręgowymi inspektorami pracy. Każdemu z nich zadałam pytanie, na ile na własnym terenie obserwuje wpływ pandemii na rynek pracy w kontekście kwestii związanych z wypłatą świadczeń pracowniczych, jak również kwestii dotyczących ewentualnych ruchów kadrowych: rozwiązań stosunków pracy, kończenia działalności gospodarczej bez rozwiązania w sposób formalny spraw pracowniczych. Do tej pory okręgowi inspektorzy pracy nie zanotowali znaczących tendencji związanych z pogorszeniem sytuacji na rynku pracy zarówno w odniesieniu do wynagrodzeń, jak i zwolnień na danym terenie.

Ale już w końcu lutego i na początku marca można zaobserwować, że te tendencje zmieniają się. O ile przedsiębiorcy byli w stanie – ze względu na wszystkie uruchomione przez budżet państwa wsparcia finansowe – funkcjonować, licząc na to, że pandemia będzie wygaszać, o tyle teraz rzeczywiście zasobów finansowych zaczyna na tym rynku brakować. Docierają już do mnie – nieliczne na razie – sygnały o zwiększonych ruchach kadrowych w firmach, wzroście kwoty niewypłaconych świadczeń w porównaniu do lat ubiegłych. Będziemy to monitorować na bieżąco. Jak mówiłam, od 1 marca inspektorzy pracy zaczynają normalną pracę.

Co do pytań szczegółowych dotyczących zawartych porozumień, nie dysponujemy takimi danymi, ponieważ zgodnie z brzmieniem tarczy antykryzysowej pracodawcy byli zobowiązani do przekazania nam informacji na temat zawartych porozumień i ich treści, ale nie było obowiązku wskazywania, jakiej liczby pracowników to dotyczy. Dlatego Państwowa Inspekcja Pracy nie posiada takich danych.

Natomiast co do pozostałych konkretów poproszę pana dyrektora Bartosza Kopcia o uzupełnienie mojej wypowiedzi.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przypomnę, że prof. Seweryński pytał o zwiększenie uprawnień inspekcji pracy. Co należy przez to rozumieć?

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Pamiętam o tym pytaniu. Pan dyrektor Bartosz Kopeć wyjaśni, co mieliśmy na myśli.

Wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy Bartosz Kopeć:

To oczywiście był wniosek ogólnie sformułowany. Szczegóły w zakresie zwiększenia uprawnień inspekcji pracy wymagają doprecyzowania i przemyślenia. Niemniej jednak głównym powodem sformułowania takiego wniosku były też przepisy związane z tarczami antykryzysowymi. Mianowicie szereg przepisów zawartych w tarczach odnosi się do obowiązków czy też uprawnień pracodawców i pracowników, ale one nie wskazują szczegółowo i nie precyzują, jakie czynności w tym zakresie może podjąć Państwowa Inspekcja Pracy. Dlatego niektóre przepisy – nazwijmy je – COVID-owe wymagają doprecyzowania i wskazania w jasny sposób, jakie uprawnienia ma Państwowa Inspekcja Pracy w odniesieniu do poszczególnych przepisów związanych z prawem pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi.

Kontynuujemy dyskusję. Pani prof. Danuta Koradecka, proszę. Następnym mówcą będzie pani poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Czy możliwe byłoby zbadanie wpływu pomocy państwa udzielanej w związku z pandemią COVID-19 na przestrzeganie przepisów związanych z zatrudnieniem i wypłatą wynagrodzeń. Czy przedsiębiorstwa, które otrzymały wsparcie, lepiej wywiązują się w tym trudnym okresie z zobowiązań wobec pracownika? Czy te pieniądze są może w inny sposób wykorzystywane? Czy tam jest mniej tych naruszeń, czy tyle samo?

To wiązałoby się z doświadczeniami, które ma zarówno Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii oraz informacjami zbieranymi przez Państwową Inspekcję Pracy w zakładach. Myślę, że również Zakład Ubezpieczeń Społecznych miałby w tym obszarze swoją „działkę". Pieniądze idą do określonych branż. ZUS zawiesza czy umarza składki, a na końcu okazuje się, że pracownicy nie otrzymują tych pieniędzy, albo dostają je za późno i nie w takiej wysokości. Czy nie dałoby się w jakiś sposób zidentyfikować takich relacji?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Wprawdzie materiał otrzymaliśmy dość późno, bo dopiero w piątek, ale myślę, że ze względu na wagę przedstawionego w nim tematu wszyscy zapoznaliśmy się z nim bardzo wnikliwie. Przeczytałam go z zainteresowaniem, ale mam pewien niedosyt.

Wydawało mi się, że temat wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w okresie pandemii inspekcja pracy potraktuje z perspektywy przestrzegania przepisów prawa pokrzywdzonych pracowników, sytuacji w zakładach pracy itp. Natomiast otrzymaliśmy materiał obrazujący działalność inspekcji pracy, przyznam, dość analityczny, ale bez danych i informacji, na które bardzo liczyłam. Mamy liczby przeprowadzonych kontroli, w tym w wyniku skarg zgłaszanych do inspekcji pracy, podane w ujęciu ogólnym, ale także przekrojowym w zależności od branży, wielkości zatrudnienia w kontrolowanych zakładach, układu terytorialnego, to znaczy według województw. Mamy wprawdzie wyliczone – na str. 6 – najczęściej ujawniane naruszenia prawa z podaniem, w ilu kontrolach były one stwierdzone, ale są to dane bardzo ogólne. Interesowałyby mnie precyzyjne dane dotyczące liczby przypadków niewypłaconych wynagrodzeń – ilu pracownikom i na jaką kwotę.

Podobnie, jeśli chodzi o wynagrodzenia minimalne – ilu pracowników i na jaką kwotę nie otrzymało choćby minimalnej płacy. Podobnie z kolejnymi świadczeniami – czy będzie to zapłata za nadgodziny, wynagrodzenie za czas urlopu, czy za czas choroby.

Porównanie danych z ostatnich lat z danymi z okresu pandemii jest niezwykle istotne, żeby można było mówić odpowiedzialnie o takiej czy innej sytuacji w zakładach pracy. Do tego trzeba mieć jednak bardzo precyzyjne dane. Nie wiem, czy była to zamierzona koncepcja przedstawionego nam materiału, czy jest to wynik podjętej parę lat temu decyzji o zmianie systemu gromadzenia danych z działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Niejednokrotnie mówiłam o ogólności, żeby nie powiedzieć ogólnikowości danych prezentowanych obecnie przez Państwową Inspekcję Pracy. Nie ma innej instytucji, która ma dostęp do danych o nieprawidłowościach w zakresie prawa pracy. To jest ważne zadanie inspekcji, które – wydaje mi się – ostatnio trochę kuleje. Mam apel do pani głównej inspektor pracy, żeby może zechciała z kobiecą wnikliwością pochylić się nad tym problemem.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Chciałem nawiązać do jednej wypowiedzi pana dyrektora. Padły słowa: „niektórzy pracodawcy świadomie – podkreślam świadomie – naruszają prawidłowość wypłaty wynagrodzeń". Co to znaczy „niektórzy"? Ilu jest pracodawców, którzy świadomie nie płacą? O ile takich niepłacących świadomie – w tym przypadku wszyscy zgodzimy się – należy piętnować, ścigać i karać, ale należy pokazać, jaki rzeczywisty procent stanowią.

Padło w materiale, że nieprawidłowości, jeżeli chodzi o wypłatę wynagrodzeń – wszystkie świadome i nieświadome – stanowią ok. 20%. Można dyskutować, czy to jest dużo, czy mało. Można również powiedzieć, że to jest o 20% za dużo. Natomiast – powtórzę – interesuje mnie bardzo wyodrębnienie niepłacących świadomie i nieświadomie. Proszę, abyśmy na przyszłość nie szafowali określeniami z języka polskiego tam, gdzie należy używać określeń z matematyki. Jedno i drugie jest przedmiotem szkolnym.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Padło wiele pytań, w tym również ocena tego analitycznego charakteru przedstawionego nam materiału, a z drugiej – oczekiwanie, że ten materiał będzie mimo wszystko dużo bardziej analityczny i szczegółowy, czasem również precyzujący czy podający statystki i co podniósł pan Zbigniew Żurek, czyli kwestię rzeczywistych intencji pracodawców, którzy nie płacą w sposób należyty. To jest w gruncie rzeczy nie do zbadania. To tylko można szacować. Taka jest moja ocena. Ale to nie umniejsza oczekiwania, który wyraził pan przewodniczący.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Jeżeli coś jest nie do zbadania, to nie używajmy ogólnikowych określeń.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zgoda. Ten postulat został sformułowany.

Proszę o udzielenie odpowiedzi na pytania.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

W pytaniach poruszono wiele istotnych kwestii. Chciałabym się do nich odnieść. Jeżeli chodzi o pytanie pani prof. Danuty Koradeckiej i szersze spojrzenie na kwestię związaną z pomocą państwa udzieloną firmom w związku z pandemią COVID-19, jej wpływ na przestrzeganie przepisów związanych z zatrudnieniem pracowników, to my nie prowadziliśmy bezpośrednio kontroli w tym temacie. Byliśmy zobowiązani do monitorowania kwestii związanych z zawieranymi porozumieniami. Przedstawiliśmy państwu dane, które mieliśmy w tym zakresie.

Myślę, że główne informacje, jakich potrzebujemy, żeby ewentualnie podjąć działania w tym temacie, to otrzymanie pełnej listy firm – oczywiście wszystkich nie będziemy w stanie skontrolować – z Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, które z takiej pomocy skorzystały. Nie dysponujemy taką listą przedsiębiorców. A ci, do których trafiamy wyrywkowo, niekoniecznie korzystali z pomocy państwa. Takie dane otrzymane czy z Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, czy z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych gwarantowałyby nam wybranie z tej listy podmiotów, które obejmiemy kontrolą celem zweryfikowania, jak pomoc z budżetu państwa przyczyniła się do faktycznego nielikwidowania miejsc pracy i do wypłaty wynagrodzeń w sposób prawidłowy i terminowy. Jeżeli będzie rekomendacja Rady, ministerstwo rozwoju czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych dysponuje takimi danymi, które mogłyby nam przekazać, to deklaruję, że uruchomimy czynności kontrolne jeszcze w tym roku, żeby mieć informacje w tym względzie, które będziemy mogli państwu zaprezentować.

Jeśli chodzi o pytania pani poseł Mrzygłockiej, myślę, że to nie jest tajemnica, że dane gromadzone przez Państwową Inspekcję Pracy ze względu na decyzje, które zostały podjęte przez ówczesne kierownictwo, są zdecydowanie na większym poziomie ogólności niż to, co było w poprzednich latach. Jedną z moich pierwszych decyzji – proszę nie zapominać, że jestem od dwóch tygodni, a jednak tych działań zostało już dosyć dużo podjętych – będzie kwestia uruchomienia zespołu, który będzie przyglądał się temu, to będzie w szybkim tempie zrobione, jak te dane pozyskać z systemów, które mamy, bądź ewentualnie jakie narzędzia wprowadzić, żeby ich poziom był na większym stopniu szczegółowości, żebyśmy mogli prowadzić analizy, które będą również mnie satysfakcjonowały.

Nie ukrywam, że przez wiele lat sama zajmowałam się kontrolą wynagrodzeń. Byłam koordynatorem tematu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, zatem ta tematyka jest mi bliska i znana. Wiem, jakie dane byłam wówczas – 5 lat temu – w stanie uzyskać, a jakie mam w tym momencie. W związku z tym deklaracja z mojej strony w kontekście oczekiwań m.in. pani poseł, żeby prace na ten temat ruszyły. Będę chciała, żeby jak najszybciej, tak, żebyśmy jeszcze nie stracili bardziej szczegółowych danych statystycznych, które w tym roku możemy pozyskać. Jesteśmy na etapie planowania kolejnych działań w tym względzie.

Natomiast odnosząc się do poziomu szczegółowości, w mojej ocenie ten materiał jest dosyć szczegółowy, ale czas, który daliście nam państwo na przygotowanie materiału, był jednak stosunkowo krótki. Oczywiście dysponujemy niektórymi danymi szczegółowymi, o które pani poseł prosiła. Jeżeli będzie taka państwa decyzja, to je przekażemy bar-

dziej uszczegółowione. Podzieliliśmy je na grupy, aby były bardziej czytelne. Jeżeli chodzi o dane, o których wspomniała pani poseł, z podziałem na ilu pracowników, na jaką kwotę, to jesteśmy w stanie państwu przygotować materiał uzupełniający, zawierający bardziej szczegółowe dane. Jeżeli panią poseł interesują tego rodzaju dane, zapraszam do osobistego kontaktu. Pozwolę sobie po posiedzeniu skontaktować się z panią poseł i przekażemy te dane. Oczywiście one mogą być też dostępne dla wszystkich członków Rady. Chodzi mi to, żeby doprecyzować, jakiego rodzaju dane interesują panią poseł oprócz tych, o których pani wspomniała.

Odpowiadając na pytanie pana Zbigniewa Żurka, myślę, że używanie ogólnych sformułowań ocennych zawsze może budzić wątpliwości. Pan dyrektor może to wyjaśnić, ale wiem, że chodzi m.in. o sytuacje, kiedy wypłata wynagrodzeń przegrywa – kolokwialnie mówiąc – z realizacją innych zobowiązań firmy. Z takimi sytuacjami spotykają się inspektorzy pracy. Wówczas stosują – jak w przypadku innych nieprawidłowości dotyczących niewypłacania świadczeń pracowniczych – postępowanie wykroczeniowe. Wszędzie tam, gdzie to postępowanie jest wszczęte na zasadzie postępowania mandatowego czy kierowania wniosków o ukaranie do sądu, stoimy na stanowisku, że jednak wystąpiło zawinione działanie podmiotu kontrolowanego.

Natomiast, jeżeli stwierdzamy nieprawidłowości związane z błędnymi naliczeniami, co często jest związane ze skomplikowaniem przepisów dotyczących wypłaty świadczeń pracowniczych – bo rzeczywiście one są mocno rozproszone i występuje dużo wątpliwości w tym względzie, ta funkcja szkoleniowa czy edukacyjna, którą też prowadzimy, jest niezwykle istotna w tym momencie – inspektorzy pracy wszczynają postępowanie innego rodzaju, najczęściej związane z ostrzeżeniem, upomnieniem a nie środkami bardziej represyjnymi.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi.

Kontynuujemy dyskusję. Pani Renata Górna, proszę. Następnym mówcą będzie pan prof. Jan Wojtyła.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Bardzo dziękuję za ten materiał. Uważam za szczególnie cenne rozdzielenie tych dwóch okresów, czyli lat 2018 i 2019 oraz 2020 r., bo jednak pandemia ewidentnie zmieniła sytuację pracowników i pracodawców. Myślę, że jak będziemy analizować w czerwcu–lipcu sprawozdanie głównego inspektora pracy – pan dyrektor powiedział, że nie mamy jeszcze pełnego obrazu 2020 r. – na pewno za pół roku ten obraz będzie pełniejszy.

Chciałabym odnieść się do dwóch kwestii. Pierwsza to porozumienia – mówił o tym pan poseł Zandberg – dotyczące obniżonego wymiaru czasu pracy, przestoju ekonomicznego czy mniej korzystnych warunków niż wynikające z umów o pracę. Kopie tych porozumień są w posiadaniu okręgowych inspektoratów pracy, bo one mają obowiązek ich zbierania. Cenna jest informacja o skali zawieranych porozumień. Wiemy, że jest ich prawie 28 tys. Wiemy, że najwięcej dotyczy obniżonego wymiaru czasu pracy. Czy możliwa byłaby jakościowa analiza tych porozumień?

Nie chodzi o to, żeby pokazywać jaki zakład pracy o ile obniżył, w jakim zakresie, zgadzam się, że być może nie będziemy mieć wiedzy o liczbie pracowników, jakie te porozumienia obejmują, ale art. 15g tarczy antykryzysowej mówi o pewnych elementach, które zawierają te porozumienia. Gdybyśmy te elementy wzięli pod lupę, mówię o konstruowaniu sprawozdania głównego inspektora pracy za 2020 r., gdybyśmy przez kilka miesięcy spróbowali dokonać takiej analizy. Te porozumienia rzeczywiście określają co najmniej grupy zawodowe, art. 15g wyraźnie stwierdza, że muszą określać grupy zawodowe, które są objęte przestojem ekonomicznym, obniżonym wymiarem czasu pracy. Precyzują okres, na jaki są zawarte – czy przestoju ekonomicznego, czy obniżonego wymiaru czasu pracy.

Związki zawodowe zrzeszone w mojej centrali dokonywały – może niezbyt udolnej – ankietowej oceny wśród naszych organizacji związkowych, jak te porozumienia jakościowo wyglądają, jakie są problemy. Mamy takie dane, być może są już częściowo nieaktualne. Podam przykład, że jeżeli chodzi o przestój ekonomiczny, to w 3/4 przypadków porozumień, które zawierały organizacje związkowe w mojej centrali, wyraźnie

było widać, że w ponad połowie wynagrodzenie było obniżone o co najmniej 20–30%, a obniżony wymiar czasu – w co najmniej 2/3 takich porozumień.

Czy możliwe byłoby uchwycenie takich tendencji, bo one jednak pokazałyby rzeczywiście obraz rynku pracy, który w 2020 r. w zdecydowanej większości nakreśliły te porozumienia? W mojej ocenie byłoby to możliwe. Na pewno wymaga to pracy analitycznej. Chociażby nawet grupy zawodowe, które są objęte elementami wynikającymi z tych porozumień. To moja sugestia. Wydaje mi się, że taka analiza wzbogaciłaby mapę rynku pracy i wypłaty wynagrodzeń.

W materiale przekazanym przez Państwową Inspekcję Pracy stwierdzono, że znacząca liczba skarg płacowych z powodu pandemii nie została rozpatrzona. Czy będzie uruchomiony tryb rozpatrywania tych skarg? Rozumiem, że tak. Tu jest prośba o przyśpieszenie, bo mamy sygnały, że wielu pracowników dotyka niewypłacanie wynagrodzeń.

Kończąc, dziękuję za ten materiał. Dziękuję też za współpracę, jeżeli chodzi o porozumienia z okręgowymi inspektoratami pracy. Organizacje związkowe były aktywne, w wielu okręgowych inspektoratach pracy pytaliśmy, jak te porozumienia są zawierane, na jakich warunkach. To, co powiedział pan poseł Zandberg – cenna byłaby informacja, na ile te porozumienia wpływają, korzystnie lub niekorzystnie, na sytuację pracowników i pracodawców.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Temat wynagrodzeń jest kluczowym tematem. Państwowa Inspekcja Pracy dostarczyła nam szereg informacji, szczegółowych i analitycznych. One są bardzo ważne. Ale ich wartości upatrywałbym przede wszystkim w tym, że skłaniają do szerszej refleksji i pozwalają na szersze spojrzenie. Sądzę, że problematyką wynagrodzeń i nieprawidłowościami w zakresie wypłaty wynagrodzeń będziemy zajmować się jeszcze przez długi czas. Myślę, że ciekawe byłoby porównanie, jaka była skala naruszeń przed pandemią i w czasie jej trwania, jaki był wpływ obecnych sytuacji na zjawisko, które analizujemy.

Powstaje kwestia prób i naturalnego działania pracodawców, którzy starają się przerzucić skutki ryzyka działalności gospodarczej na pracowników. Prawo pracy chroni ryzyko działalności gospodarczej – spoczywa ono na pracodawcy. Widać to w różnych formułach ucieczki w atypowe formy zatrudnienia, właściwie poza obszarem naszego zainteresowania i danych, które mamy – na ile następuje naruszanie prawa do świadczeń z tytułu atypowych form zatrudnienia, głównie umów cywilnoprawnych. Bo skala tego zatrudnienia poza sferą stosunku pracy jest coraz szersza. Obecnie zawarcie z kimś umowy o pracę stanowi rodzaj nobilitacji, kiedy do niedawna było to powszechną praktyką angażowania pracowników.

Moja ciekawość zmierzałaby także w tym kierunku, w jakim typie podmiotów zatrudniających jest najwięcej tych naruszeń. Według mojej wiedzy i obserwacji najczęściej dotyczy to małych i średnich firm czy mikrofirm. W dużych sytuacja jest zdecydowanie lepsza. Jeżeli chcemy postawić dobrą diagnozę i ustawić terapię, tam gdzie te naruszenia najczęściej występują, to dość łatwo domyślić się, że są to małe firmy, szczególnie narażone na nieprawidłowości i zapewne patologie w obrocie gospodarczym, bo w sytuacji kiedy pracodawca nie uzyskuje należności za wykonaną pracę – mamy liczne tego przykłady – to po prostu nie ma z czego zapłacić.

Jest także problem wynagrodzeń i ochrony wynagrodzeń w różnych sytuacjach, które dotykają firm likwidowanych, upadających, ale także tych, w których podejmowane są działania naprawcze. Tu trzeba by pójść nieco w głąb – w przeszłość. To nie jest materiał na jedno posiedzenie i na jedno sprawozdanie. Jak wspomniałem, z tym będziemy zmagać się przez dłuższy czas. Poza tym, jeżeli mówimy o wynagrodzeniu, to mamy na myśli raczej wynagrodzenie, które jest elementem także innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Najczęściej elementy innych świadczeń, które nie są wynagrodzeniem za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu, są naruszane, m.in. świadczenia socjalne itp. Zatem ten obszar jest znacznie szerszy.

Myślę, że ważna byłaby także refleksja na temat skuteczności wystąpień, decyzji podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Z łatwością opowiadamy się za zwiększeniem represji, podniesieniem kar itp. Moim zdaniem to nie jest droga roz-

wiązania problemów. Natomiast na skuteczność mogłyby wskazywać wyniki rekontroli, czyli na ile udało się załagodzić te sytuacje.

Myślę, że potrzebne jest też uwzględnienie sytuacji pracodawcy. Trzeba spojrzeć na pewną wspólnotę, jaką tworzą pracownicy i pracodawcy. Nie możemy podchodzić do tego w sposób jednostronny. Trzeba wyraźnie odróżnić przyczyny niewypłacania wynagrodzeń, które nie były zawinione przez pracodawcę – nie otrzymał świadczeń, nie zapłacono faktur itp., od sytuacji, w których mamy do czynienia z pazernością pracodawcy w tym zakresie. To wymaga dużej wrażliwości przy dokonywanych kontrolach.

Musimy także zadać pytanie: Jak będą kształtowały się owe zjawiska w okresie pocovidowym? Wbrew optymistycznej tezie, która padła z ust jednego z referentów, który spodziewał się w krótkim czasie ustania COVID, nie jestem takim optymistą, sądzę, że musimy się nauczyć żyć z COVID-em, przygotowywać pewne scenariusze i instrumentarium, które pozwala nam funkcjonować w tej trudnej rzeczywistości. Nie ulega wątpliwości, że po pandemii będziemy mieć do czynienia także z inną rzeczywistością. Dlatego należy działać wyprzedzająco. To nie jest może nasza bezpośrednia rola, ale sygnalizowanie tego na podstawie materiału, którym dysponuje, Państwowa Inspekcja Pracy, jest niezwykle ważne i możliwe do wykorzystania.

Członek Rady Ochrony Pracy Adrian Zandberg:

Mam jeszcze jedno pytanie do głównego inspektora pracy. Nie wiem, czy dobrze zrozumiałem – rząd nie przekazał inspekcji listy przedsiębiorstw, do których zostały przekazane pieniądze na utrzymanie miejsc pracy. Dobrze odczytałem to, co powiedziała pani minister. Ale czy Państwowa Inspekcja Pracy występowała o te dane do rządu? Chciałbym się upewnić, bo szczerze mówiąc, ta informacja trochę mnie zaskoczyła, że inspekcja nie otrzymała żadnych informacji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Padło kilka konkretnych pytań. Proszę o odpowiedź.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Zacznę od ostatniego pytania, bo jest najłatwiejsze do udzielenia odpowiedzi. Z tego, co mówią zastępcy, nie była podejmowana przez Państwową Inspekcję Pracy inicjatywa wystąpienia o listę firm, a sami takich danych w tym zakresie nie dostaliśmy.

Odnosząc się do pytań pani Renaty Górnej, niestety rozwiązania tarczy antykryzysowej, o których wspominał pan dyrektor Bartosz Kopeć, nałożyły na Państwową Inspekcję Pracy pewne obowiązki. Do okręgowych inspektoratów pracy spływają porozumienia. Natomiast nie mamy środków prawnych analogicznych jak w stosunku do układów zbiorowych pracy, gdzie je rejestrujemy i rejestracja wymaga naszej akceptacji, gdzie możemy zweryfikować poprawność danych, które są tam wskazane. W przypadku porozumień nie mamy takich środków. Analizy, o których mówiła pani Renata Górna, nie były prowadzone. Bylibyśmy w stanie – oczywiście potrzebowalibyśmy na to odpowiedniego czasu – wprowadzić te dane do systemu. Myślę, że wówczas będziemy w stanie zbiorczo przedstawić państwu takie dane, zaprezentować jak to się kształtuje, jeżeli te porozumienia bardziej szczegółowo będą regulowały kwestie, o które pani wnosiła.

Natomiast chciałabym podkreślić – bo myślę, że to też pojawiło się w wypowiedzi pana prof. Wojtyły – że Państwowa Inspekcja Pracy ma wśród swoich priorytetów na ten rok trzy tematy, które dotyczą, po pierwsze, weryfikacji realizacji zadań związanych z wdrożeniem przepisów tarcz antykryzysowych w kontekście tych rozwiązań, które zostały tam zaproponowane, po drugie, kwestie dotyczące wynagrodzeń pracowniczych, po trzecie, kwestia umów cywilnoprawnych. Myślę, że w skali całego roku dopiero w ramach podsumowania będziemy w stanie ocenić, jak kwestie związane z pandemią wpłynęły na rynek pracy w szerszym zakresie. Zgadzam się z państwem, że duża część branż działała również w oparciu o umowy cywilnoprawne. W związku z tym skala zjawiska związanego z niewypłaceniem świadczeń z tego tytułu będzie mogła się ujawnić dopiero w momencie, kiedy zweryfikujemy, jak to w tym roku funkcjonuje.

Co do skuteczności decyzji i rekontroli oraz kwestii dotyczących danych w tym zakresie, to one znalazły się w sprawozdaniu. Sądzę, że po prostu było mało czasu, żeby te wszystkie dane statystyczne mogli państwo przeanalizować. Natomiast dane dotyczące

skuteczności decyzji i rekontroli w tym względzie są ujęte w tym sprawozdaniu. Podkreślam, że jednym z wniosków – i ta decyzja też została wydana okręgowym inspektoratom pracy w ubiegły piątek – jest przeprowadzenie rekontroli decyzji płacowych, które zostały wydane w ubiegłym roku.

W wypowiedzi pani Renaty Górnej pojawiła się kwestia skarg pracowniczych. W momencie, kiedy objęłam stanowisko, to jest też jeden z priorytetów związany z działalnością naszego urzędu. Nie może być takiej sytuacji, że nie realizujemy podstawowej działalności inspekcji, jaką jest przestrzeganie praworządności, bezpieczeństwa i higieny pracy, reagując na sygnały pracowników, którym nie zostały wypłacone świadczenia pracownicze, bądź były poruszone inne kwestie dotyczące naruszenia ich uprawnień. Wszystkie takie sygnały, które zostały do nas przesłane, oczywiście jeżeli kwalifikują się na przeprowadzenie czynności kontrolnych, abstrahuję od szczególnych sytuacji, zostaną sprawdzone i zweryfikowane. Jak wspomniałam na początku, od 1 marca br. Państwowa Inspekcja Pracy wraca do normalnego funkcjonowania.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Nawiązując do – złożonej w poprzednim wystąpieniu – deklaracji pani minister przekazania jednej z członkiń Rady pewnych uszczegółowionych danych, jeśli odbędzie się to za pośrednictwem sekretariatu, to deklaruję, że będzie to dostarczone wszystkim członkom Rady. Zatem będzie pełny przepływ informacji. Dziękuję za tę deklarację.

Kontynuujemy dyskusję.

Dyrektor Departamentu Funduszy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii Paweł Ges:

Przepraszam, panie przewodniczący, wzywają mnie obowiązki. Jeżeli byłyby pytania do Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, to prosiłbym o przesłanie ich na piśmie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jeżeli chciałby pan wygłosić jakiś komentarz, to bardzo proszę.

Dyrektor Departamentu Funduszy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii Paweł Ges:

Jeżeli chodzi o środki, które zostały przekazane na dofinansowanie wynagrodzeń, każdy z przedsiębiorców musiał się z nich rozliczyć. Zatem musiał wykazywać, że te środki faktycznie szły na wynagrodzenia pracowników. Nie mamy informacji na temat terminowości wypłaty wynagrodzeń, natomiast musieli przedstawiać dokumenty, że te wynagrodzenia były faktycznie wypłacane. Ponadto – gwoli wyjaśnienia – dyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy mają 3-letni termin na dokonywanie kontroli przedsiębiorców i wtedy bardziej wgłębić się w tę sprawę, czy faktycznie te środki były prawidłowo wydatkowane, trafiły do odpowiednich osób. Zatem będzie jeszcze dodatkowa kontrola oprócz tego, co każdy przedsiębiorca musiał nam przedstawić w dokumentach.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo za te uwagi. To też daje do myślenia, że są pewne dane i informacje, natomiast pełne statystyki niosą więcej informacji, kiedy są sporządzone po zakończeniu pewnych procesów. Oczywiście to zawsze jest ciekawe, także i w trakcie. Ale ze względu na okresy funkcjonowania tych rozwiązań do czasu ich zakończenia analityka będzie trochę odciągała ludzi od bieżącej pracy, a jej wyniki jeszcze nie do końca będą… zresztą w trakcie dyskusji pewna polemika moja z panem posłem Zandbergiem co do ocen pewnych sytuacji, dopóki inspekcja po zakończeniu okresu pandemii rzeczywiście nie wróci do pracy, to wszystkie te dane, informacje będą jedynie pewnym przybliżeniem, które trudno w sposób miarodajny oceniać.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Miałabym jedno pytanie do pana dyrektora, ale rozumiem, że opuścił już nasze spotkanie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Niestety, już opuścił posiedzenie.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Rozumiem, że zwrócimy się oficjalną drogą. Myślę, że to będą też dane istotne z punktu widzenia jakiegoś materiału poglądowego do tego, co możemy w tym terminie zrobić. Jeżeli bowiem wojewódzkie urzędy pracy mają 3 lata na zweryfikowanie poziomu realizacji wypłaconych świadczeń, to jest to bardzo długi okres. Nie wiem, czy taki długi okres chcemy czekać na informacje. Na pewno wystąpimy o dane statystyczne, którymi Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii byłoby w stanie nam przekazać w zakresie pokazania skali udzielonej pomocy w oparciu o poszczególne sektory i konkretne firmy, żebyśmy jak wspomniałam, mogli zweryfikować te informacje przynajmniej w odsetku podmiotów, szczególnie w ramach realizacji tematu, o którym wspominałam.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Sądzę, że akurat ta informacja może być również bardzo interesująca dla rządu. Nie jestem pewien, czy nie ma obowiązku przy zamykaniu pewnych okresów budżetowych sporządzania tego rodzaju zestawień co roku. Ale to wyjaśnimy.

Pan Kazimierz Kimso, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kimso:

Bardzo cieszę się, że usłyszałem od pani minister, że od marca zostały przywrócone kontrole. Myślę, że to jest oczekiwane przez środowisko. Druga kwestia, którą chciałem poruszyć dotyczy ujęcia, o którym mówiła pani prof. Koradecka. Chciałem to gorąco poprzeć – jak wyglądają pracodawcy, kontrolowani przez Państwową Inspekcję Pracy, którzy korzystali z pomocy państwa, gdyby w jakimś zakresie można było się temu przyjrzeć, myślę, że byłoby to niezwykle istotne.

Trzecia kwestia, którą chciałem poruszyć, dotyczy priorytetowych działań Państwowej Inspekcji Pracy zmierzających w kierunku dalszego pochylenia się nad zagadnieniem „umów śmieciowych" – jak mówi pan prof. Wojtyła – atypowych, które są dominujące. Myślę, że to ciągle niezwykle istotna kwestia, może nie jest dojmująca w tym momencie ze względu na to, że u nas jest stosunkowo niskie bezrobocie. Ale w mojej ocenie umowy atypowe zwiększają zakres w coraz większym stopniu, a nie powinny. Umowy o pracę na czas nieokreślony i umowy o pracę jako takie powinny być elementem dominującym w obszarze pracy.

Nasz związek monitorował porozumienia dotyczące obniżania czasu pracy w poszczególnych zakładach pracy. Nasilenie tego zjawiska było w pierwszej połowie ubiegłego roku, w drugiej połowie zaczęły wchodzić życie kolejne rozwiązania, obniżanie czasu pracy nie było już tak powszechne. W niektórych branżach np. motoryzacyjnej po półroczu sytuacja zmieniła się diametralnie, że uruchomiono mnóstwo godzin nadliczbowych, pracownicy nie mogli poradzić sobie z nawałem pracy.

Bardzo dziękuję pani minister za przywrócenie kontroli i uznanie za priorytet kwestii związanych z „umowami śmieciowymi". To niezwykle istotne. Myślę, że jeżeli popatrzymy, czy firmy, które otrzymały pomoc, są w porządku względem swoich pracowników i państwa, na pewno byłoby to istotne.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Chciałbym, żeby objąć monitorowaniem porozumienia – tu zwracam się do pani minister – zawarte z przedstawicielami pracowników. Dlaczego? Pracownicy, którzy nazywają się przedstawicielami, którzy są wybierani w sposób – nazwę to delikatnie – spontaniczny albo są wskazywani wprost, podpisują porozumienia, których pracownicy później kompletnie nie rozumieją albo nawet nie mają wiedzy, co dalej w wyniku tego porozumienia się dzieje.

Obecnie jako przewodniczący regionu z działem prawnym i z pracownikami jednego z zakładów pracy, którego przedstawiciele pracowników zawarli porozumienie, mam możliwość obserwacji sytuacji prawnej po jego podpisaniu. Nie dość, że w międzyczasie po powstaniu organizacji związkowej w tym zakładzie w sposób skandaliczny naruszono prawa obywatelskie, konstytucyjne i pracownicze, pozwalniano działaczy związkowych, przeniesiono ich do innego zakładu odległego o kilkadziesiąt kilometrów, to w tej chwili po analizie tego porozumienia dochodzimy do wniosku, że zapis dotyczący np. równoważnego czasu pracy 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego może doprowadzić,

że i tam pojawi się kwestia wynagrodzeń. Bowiem kwestie rozliczeniowe zostały wprowadzone w sposób niewłaściwy.

Pani minister, proszę podziękować inspektorom pracy z oddziału jeleniogórskiego OIP we Wrocławiu, który specjalnym nadzorem – tak to nazwę – objął firmę „Joart” z Bolesławca. To o niej mowa i o takim pracodawcy, który biega z koszulką „konstytucja” na różnego rodzaju demonstracjach, a w jego zakładzie pracy właśnie to się dzieje. Inspektorzy pracy w czasie, kiedy notujemy pandemię, już przeprowadzali kontrolę. Dziękujemy im, że robili to w dobie pandemii, robią nadal i wykrywają kolejne niezgodności z prawem w tej firmie. Dlatego zestawienia o kontrolach dotyczących bardzo różnych dziedzin związanych z wynagrodzeniem, bo to nie tylko kwestia wypłaty, ale różnego rodzaju dodatków, świadczeń itp., zwracam się raz jeszcze – kończąc – do pani minister o to, aby te porozumienia zawierane z tzw. przedstawicielami pracowników były przez was analizowane. Ważny byłby właśnie szczególny nadzór nad tymi porozumieniami. Reprezentatywne związki zawodowe mają większą znajomość przepisów i większą możliwość negocjacji z pracodawcą warunków zawarcia takiego porozumienia, lepiej orientują się w sytuacji zakładu.

Członek Rady Ochrony Pracy Mieczysław Morawski:

Uwaga, a właściwie sugestia o charakterze operacyjnym dotycząca współpracy między Państwową Inspekcją Pracy a Radą Ochrony Pracy. Państwo przedstawiliście wnioski wynikające z badań statystycznych. Rozumiem, że te wnioski są pewną oceną, którą przeprowadziliście. Proponowałbym, żeby na kolejnych spotkaniach powiedzieli państwo, jaki jest dalszy ciąg tych wniosków, co dalej z nimi się stało. Na razie są one sformułowane dosyć ogólnie. Czy niektóre z tych wniosków, które zaprezentowaliście dzisiaj, uległy dezaktualizacji, czy niektóre zostały bardziej uszczegółowione i doprecyzowane, przedefiniowane i inaczej ujęte? Tak, żebyśmy mogli śledzić postępy w ocenie tego materiału, który został przedstawiony przez państwa w postaci bardziej skonkretyzowanych wniosków.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

To było ostatnie wystąpienie. Nie widzę więcej zgłoszeń.

Proszę panią minister o odniesienie się.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Niewątpliwie tematem, który bardzo interesuje państwa, jest kwestia wpływu zawieranych porozumień na sytuację w konkretnych zakładach pracy i powiązanie tego z pomocą państwa udzieloną przedsiębiorcom. Na ten moment nie dysponujemy danymi, które wskazywałyby taką korelację. Przyjrzę się, w jakim zakresie jesteśmy w stanie pozyskać szczegółowe informacje z porozumień i jakie działania możemy wdrożyć. Będę informowała o tym państwa. Myślę, że sugestia pana prof. Morawskiego jest jak najbardziej uzasadniona, żeby mieć od razu informacje zwrotną na temat tego, co nam udało się zrealizować z naszych projektowanych wniosków.

Niestety problem, jaki widzę od razu, o czym mówiłam, kiedy udzielałam odpowiedzi pani Renacie Górnej, to są rozwiązania legislacyjne dotyczące tarcz antykryzysowych. Tam forma zaangażowania Państwowej Inspekcji Pracy w kwestie dotyczące porozumień zawieranych w związku z działaniami antycovidowymi jest bardzo ograniczona. Niestety tam, gdzie występuje aspekt pracowniczy – odnoszę się do wypowiedzi panów Kazimierza Kimsy i Bogusława Motowidełki – chodzi mi o porozumienia zawierane między pracodawcą a przedstawicielem nie związków zawodowych, które jednak mają większą znajomość przepisów i większą możliwość negocjacji z pracodawcą warunków zawarcia takiego porozumienia, oceny sytuacji w zakładzie pracy i tego czy sytuacja ekonomiczna uzasadnia wprowadzenie rozwiązań tak drastycznych, jak obniżenie wymiaru czasu pracy, czy wprowadzanie w równoważnych formach czasu pracy 12-miesięcznych okresów rozliczeniowych, jest to poddane specjalistycznej analizie związków zawodowych. Zupełnie inaczej przedstawia się sytuacja w przypadku przedstawicielstwa pracowników, które jest wyłaniane w trybie przewidzianym dla danego zakładu pracy, na który Państwowa Inspekcja Pracy nie ma wpływu, nie ma narzędzi prawnych. Ponadto, jak wspominałam, nie możemy kwestionować treści porozumień. Możemy zweryfikować

treść porozumień zawieranych z przedstawicielstwem pracowników pod kątem tego, na ile wprowadzone rozwiązania naruszają przepisy. Natomiast, jeżeli przedstawiciel pracowników zgodził się na pewne rozwiązania, które mieszczą się w granicach prawa, to Państwowa Inspekcja Pracy nie może zakwestionować tego porozumienia. Bo przepis na to zezwala, nawet jeżeli skutki dla całości załogi są daleko idące. Ale przyjrzymy się temu, jak wskazywałam.

Może na zakończenie nie do końca o kwestiach wynagrodzeń, ale współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z Radą Ochrony Pracy, mam propozycję dla państwa do rozważenia. Jeżeli państwo będziecie zainteresowani – zwracam się też do pana przewodniczącego Śniadka i sekretariatu – chciałabym w miarę możliwości czasowych państwa odbyć spotkania z poszczególnymi gremiami, jakie znajdują się w Radzie Ochrony Pracy, czyli z przedstawicielstwem pracowników, przedstawicielstwem pracodawców, przedstawicielstwem środowiska naukowego, przedstawicielstwem parlamentu. Chodzi o to, żebyśmy mogli spotkać się w mniejszym gronie, żebym mogła wysłuchać państwa ocen nie tylko w zakresie konkretnego tematu, bo tutaj pojawia się wiele tematów związanych też z funkcjonowaniem Państwowej Inspekcji Pracy. Niedawno objęłam stanowisko, w związku z tym każde informacje, które mogą usprawnić pracę urzędu, są dla mnie bardzo cenne. Zakładam, że państwo jako członkowie Rady Ochrony Pracy od wielu lat przyglądacie się temu, jak to w praktyce wygląda, macie tę wiedzę w zakresie funkcjonowania i mechanizmów, które w waszej ocenie należałoby poprawić w jak najszerszym zakresie. Stąd moja propozycja dla państwa.

Jeżeli będziecie państwo zainteresowani takimi spotkaniami, to przez sekretariat Rady Ochrony Pracy, jestem otwarta na takie spotkania, więc deklaruję taką możliwość, żebyśmy mogli porozmawiać w mniejszym gronie o tym, co w poszczególnych gremiach państwa interesuje i jak widzicie możliwość usprawnienia funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za tę ostatnią propozycję. Deklaruję ze swojej strony, że albo w gronie prezydium czy w jakimś trybie innych konsultacji ustalimy pewne składy reprezentacji poszczególnych grup czy środowisk zawodowych, które są w Radzie zgodnie z regulaminem. Przedstawimy taką propozycję. Pani Ewa Mierosławska z sekretariatu Rady może odegrać rolę koordynacyjną w ustaleniu terminów tych spotkań. Sądzę, że dopóki nie wygaśnie pandemia, to musiałyby odbyć się w trybie wideokonferencji, jak nasze dzisiejsze spotkanie. Dziękuję za tę propozycję. Sądzę, że w miarę możliwości czasowych, przede wszystkim pani minister, przeprowadzimy taką serię spotkań.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Dyrektor gabinetu prezesa ZUS Elżbieta Czyżowska:

Przysłuchiwałam się dyskusji również pod kątem technicznym, szczególnie czy ZUS mógłby udostępnić listę przedsiębiorców, którzy skorzystali z pomocy przewidzianej w tarczach antykryzysowych w ramach wsparcia przedsiębiorców w związku z COVID-19. Oczywiście, pani minister, deklarujemy współpracę.

To, na co zwróciłam uwagę i co wydaje mi się istotne, nie tylko ze względu na moją pracę w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, to kwestia uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, zwiększania jej uprawnień. To bardzo delikatna sprawa. Ważne jest, aby dokładnie zastanowić się, w jakim kierunku zwiększać te uprawnienia. Bardzo istotne jest to, co powiedział pan prof. Wojtyła, że jeżeli są przeprowadzone kontrole, to ewidentnie inaczej należy spojrzeć na tych pracodawców, którzy w sposób zawiniony nie wypłacają świadczeń bądź opóźniają wypłatę i na tych, którzy znaleźli się w trudnej, niezawinionej przez siebie sytuacji. O tym należy zawsze pamiętać przy analizie kwestii związanych z obowiązkami pracodawcy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za te uwagi. Zrozumiałem, że ZUS dysponuje dostępem do informacji, które zakłady pracy skorzystały z tej pomocy. Sądzę, że nawet z punktu widzenia rządu ta informacja byłaby bardzo pożądana. Przekażemy resortowi rozwoju, że istnieje moż-

liwość uzyskania tego typu danych. Dostarczymy taką informację, jeżeli będzie takie życzenie, również członkom Rady.

Zakończyliśmy rozpatrywanie punktu trzeciego porządku dziennego. Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do spraw bieżących. Informuję, że posiedzenie Zespołu ds. Skarg odbędzie się jutro w trybie wideokonferencji, początek godz. 9.00.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących? Nie widzę zgłoszeń.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.